

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan pekerjaan, dengan upaya pengendalian semua potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Ditinjau dari keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran, penyakit, dan sebagainya.

- Keselamatan (*safety*)

Keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja; menjaga keselamatan orang lain; melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi; menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi.

- Kesehatan (*health*)

Kesehatan diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological well being of the individual*). Secara umum, pengertian dari kesehatan adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Berikut adalah beberapa poin yang didapatkan dalam penerepatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berhubungan dengan produktivitas (Massey et al. 2007), yaitu:

1. Cidera atau efek kecelakaan lain yang menyebabkan orang berhenti bekerja akan berkurang .
2. Meningkatkan inovasi
3. Meningkatkan kualitas

4. Menjaga nama baik perusahaan
5. Penurunan biaya
6. Peningkatan rekrutmen pekerja dan kepemilikan pekerja

2.2. *Safety Culture*

Dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 245/Men/1990 tertanggal 12 Mei 1990, tertulis bahwa 1.) Budaya K3 adalah perilaku kinerja, pola asumsi yang mendasari persepsi, pikiran dan perasaan seseorang yang berkaitan dengan K3; 2.) Memberdayakan adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian yang dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan dalam bertindak dan memahami suatu permasalahan, dan 3.) Pembudayaan adalah upaya/proses memberdayakan pekerja sehingga mereka mengetahui, memahami, bertindak sesuai norma dan aturan serta menjadi panutan atau acuan bagi pekerja lainnya.

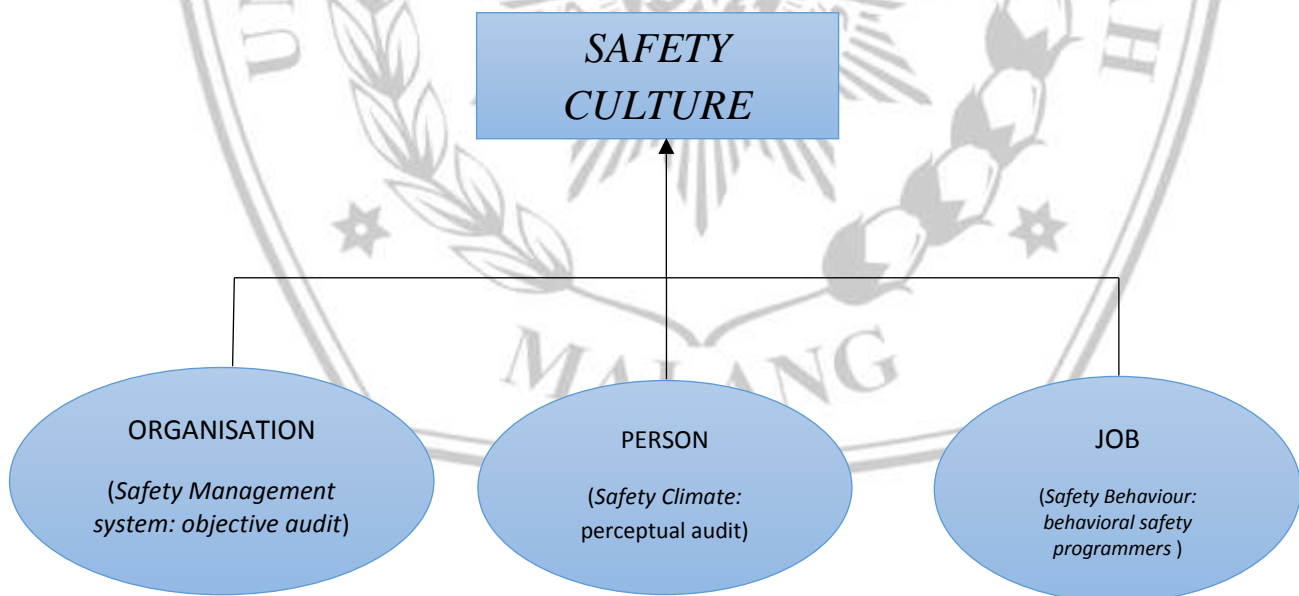
Budaya K3 (*Safety Culture*) pertama kali diangkat oleh IAEA (*the International Atomic Energy Agency*), berdasarkan hasil analisis dari bencana nuklir di Chernobyl. Selanjutnya berdasarkan analisis kecelakaan kerja dan bencana di berbagai industri menunjukkan bahwa penyebab utamanya bukanlah ketersediaan peralatan K3 (APD), atau peraturan dan prosedur K3 dalam manajemen K3, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh budaya dan iklim K3 dalam organisasi (Ferraro, 2002; Gadd and Collins, 2002). Budaya K3 (*Safety Culture*) merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma dan persepsi dari para pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi (Clarke, 2000).

Studi tentang *Safety Culture* ini bertujuan memberikan pengetahuan mengenai pentingnya penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan dan nyaman para pekerja yang berada di lantai produksi dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran budaya K3 dapat dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif (observasi, diskusi kelompok, studi kasus) dan metode kuantitatif (wawancara, survei, *Q- sorts*).

2.3. *Cooper's reciprocal safety culture Model*

Cooper (2001) memperkenalkan suatu model budaya keselamatan kerja dengan tiga dimensi yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya yakni lingkungan, individu dan perilaku. Gambar 2.2 mengilustrasikan *Cooper's reciprocal safety culture Model* dan menggambarkan lebih lanjut tentang bagaimana ketiga aspek tersebut didefinisikan, diukur dan dihubungkan dengan budaya keselamatan. Secara rinci, iklim keselamatan menggambarkan bagaimana persepsi dan sikap para pekerja terhadap keselamatan kerja, mencerminkan budaya keselamatan di tempat kerja dan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Perilaku keselamatan (aman atau tidak aman) merepresentasikan keterlibatan atau kepedulian pekerja tentang keselamatan dan hal ini dapat diukur dengan *behavioral sampling*. Sedangkan aspek lingkungan (berkaitan dengan seluruh aspek organisasi dalam Sistem Manajemen Keselamatan) dapat diukur dengan cara audit atau inspeksi.

2.3.1. Model penelitian metode *Cooper's reciprocal safety culture*



Gambar 2.1 model umum penelitian

2.3.2. Perancangan model penelitian

Tahapan selanjutnya adalah perancangan model penelitian. Model penelitian adalah acuan dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Model ini yang dilakukan penelitian untuk diprediksi hubungan timbal balik antar komponennya. Pada gambar 2.1 diatas yang menjadi komponen dalam penelitian adalah factor psikologis, situasi, dan perilaku yang dimana ketiga komponen tersebut juga diyakini sebagai factor penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

Model penelitian yang dibangun merupakan kombinasi dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian yang menunjukkan bahwa komponen factor psikologis, situasional dan perilaku ini berlaku untuk rantai penyebab kecelakaan antara lain penelitian Heinrich, Peterson & Roos (1980) misalnya mengidentifikasi hubungan interaktif antara perilaku, situasi, dan faktor orang di tingkat operator. Hubungan interaktif antara sistem manajemen dan perilaku manajerial juga diakui oleh Weaver (1971), ketika ia menyatakan bahwa kecelakaan adalah gejala kesalahan operasional, Adams (1976) juga mengakui hubungan timbal balik antara ketiga faktor, dan hubungan sebab akibat terkait waktu antara keputusan strategis tingkat tinggi dan kesalahan operasional. Reason's (eg 1993), model patogen juga mengakui bahwa orang, faktor situasional dan perilaku adalah pendahulu langsung dari tindakan yang tidak aman, Hubungan timbal balik ini juga diakui dalam pekerjaan yang dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik organisasi dari kecelakaan kerja, yang menekankan interaksi antara sistem organisasi, mode perilaku organisasi, dan atribut psikologis masyarakat (misalnya Cohen, 1977; Smith, Cohen & Cleveland, 1978). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga komponen saling berhubungan satu sama lain dalam membentuk *safety culture* dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya telah dirancang model penelitian yang menggambarkan *Cooper's reciprocal safety culture Model* seperti pada gambar 2.2 berikut.

2.3.3. Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

2.3.3.1. *Overview Iklim Keselamatan (Safety Climate)*

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) merupakan bagian dari budaya keselamatan (*Safety Culture*). Beberapa pengertian iklim keselamatan kerja menurut beberapa peneliti antara lain:

- Cooper & Philips (1994) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai persepsi dan keyakinan yang dibagi dan dipegang bersama berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja.
- Iklim keselamatan adalah bentuk yang spesifik dari iklim organisasi yang menggambarkan persepsi dari individu mengenai nilai keselamatan dalam lingkungan kerja (Neal et al., 2000).
- Cox & Cheyne (2000) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai potret keadaan keselamatan pada tempat kerja tertentu dan waktu tertentu.
- Zohar (1980) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai ringkasan dari keyakinan dan persepsi pekerja mengenai keselamatan di tempat kerja mereka.
- Glendon (1982) mengemukakan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi pekerja dari berbagai karakteristik organisasi yang memiliki dampak langsung terhadap perilaku mereka untuk mengurangi risiko bahaya.
- Lindell (1994) mengemukakan bahwa iklim keselamatan adalah interpretasi pekerja terhadap fasilitas, kejadian, dan proses di lingkungan kerja mereka yang sesuai dengan keselamatan.
- Williamson (1997) mengemukakan bahwa iklim keselamatan merupakan ringkasan etika dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kepercayaan

pekerja mengenai keselamatan dan sebuah pikiran untuk memprediksi tindakan keselamatan pekerja.

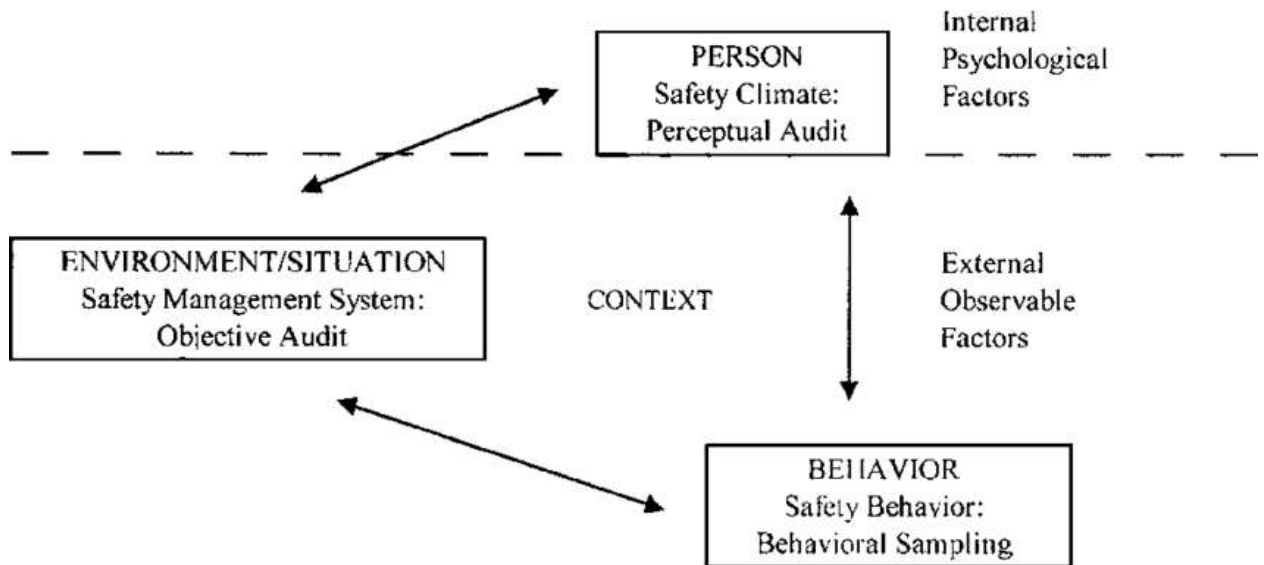
- Cox & Cheyne (2000) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai potret keadaan keselamatan pada tempat kerja tertentu dan waktu tertentu.

2.3.4. Hubungan antara *Safety Culture* dengan *Safety Climate*

Budaya keselamatan (*Safety Culture*) merupakan persepsi, asumsi, nilai, norma, dan keyakinan pekerja dianggap lebih global dari pada iklim K3 (*Safety Climate*). Secara tidak langsung *Safety Culture* dapat diketahui melalui *Safety Climate* dengan cara mengukur sikap pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan persepsi mereka tentang sumber bahaya di tempat kerja (Flin et al., 2000; Guldenmund, 2000). Para profesionalis K3 menggunakan *Safety Climate* untuk mengetahui *Safety Culture* yang diterapkan oleh suatu perusahaan melalui sikap selama penerapan program K3, karena biasanya sikap sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Cheyne et al., 1998).

2.3.5. Dimensi *Cooper's reciprocal safety culture Model*

Terdapat tiga komponen utama budaya keselamatan yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Cooper, 2000).



Gambar 2.3 Reciprocal Safety Culture Model

Pada *Cooper's reciprocal safety culture* Model terdapat tiga komponen utama budaya keselamatan yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (Cooper, 2000).

1. Aspek psikologis pekerja terhadap K3 (*Psychological aspects, what people feel, what people believe*).
2. Aspek perilaku K3 pekerja (*behavioral aspects, what people do, what is done*).
3. Aspek situasi atau organisasi dalam kaitan dengan K3 (*Situational aspects, what organizational has, what is said*).

2.3.5.1. Dimensi Personal (*Safety Climate Dimension*)

Perubahan dilakukan pada struktur organisasi akan berdampak pada persepsi orang tentang dan sikap terhadap keselamatan serta perilaku terkait keselamatan sehari-hari. Ini menggambarkan poin bahwa, karena budaya keselamatan adalah entitas yang dinamis yang terus berubah, ada kebutuhan untuk instrumen pengukuran yang dapat diandalkan sehingga efektivitas program peningkatan dapat dinilai dan dievaluasi dengan benar. Langkah-langkah psikometrik berfokus pada persepsi tentang, dan sikap terhadap,

keselamatan umumnya digunakan untuk menilai iklim keselamatan yang berlaku. Meskipun banyak yang menyatakan bahwa sikap, nilai, kepercayaan, dan norma membentuk inti dari budaya keselamatan, bukti penelitian menunjukkan bahwa iklim berbeda dari budaya dalam banyak hal penting. Dalam ulasan bukti ini, Denise Rousseau menyoroti perbedaan antara keduanya. Intinya, dia menunjukkan bahwa iklim lebih spesifik karena mengacu pada deskripsi orang tentang sistem manajemen keselamatan mereka berdasarkan pengalaman sehari-hari, sedangkan budaya sebagian besar mencerminkan norma-norma kelompok sosial yang berlaku (yaitu cara kita melakukan hal-hal di sekitar sini).

Berikut merupakan definisi yang dapat dijadikan acuan mengenai persepsi, sikap, dan pengetahuan pada seseorang :

a. Persepsi

I Gitosudarmo (1997) dalam Marliani (2015) mendefinisikan persepsi sebagai proses memperhatikan, menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain:

- Ukuran: semakin besar ukuran stimulus, semakin diperhatikan.
- Intensitas: semakin tinggi tingkat intensitas stimulus, semakin besar kemungkinannya untuk dipersepsikan.
- Frekuensi: semakin sering frekuensi suatu stimulus, semakin dipersepsikan orang.
- Kontras: stimulus yang kontras/mencolok dengan lingkungannya semakin dipersepsikan orang.
- Gerakan: stimulus dengan gerakan yang lebih banyak semakin dipersepsikan orang dibandingkan dengan stimulus yang gerakannya kurang.

- Perubahan: stimulus yang berubah-ubah akan menarik untuk diperhatikan dibandingkan dengan stimulus yang tetap.
- Baru: suatu stimulus yang baru akan lebih menarik perhatian orang dibandingkan dengan stimulus yang lama.
- Unik: semakin unik suatu objek atau kejadian, semakin menarik untuk diperhatikan.

b. Sikap

Sikap adalah respon yang tidak teramati secara langsung, yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek (Notoadmodjo, 2003). Newcomb dalam Notoadmodjo (2003) menyatakan bahwa sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap dan pembentukan sikap inilah yang membuat pekerja memiliki sikap yang negatif dan positif. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli, Kaswan (2015) menyimpulkan beberapa hal yang esensial mengenai sikap, yakni:

- Sikap adalah keadaan mental, syaraf, atau pikiran yang diterima sebagai kebenaran
- Sikap mendorong orang berpikir, merasa, atau bertindak baik positif maupun negatif terhadap orang, ide, atau peristiwa
- Sikap bukan faktor bawaan, melainkan diperoleh melalui belajar atau pengalaman

Sikap kerja (*work attitudes*) didefinisikan sebagai “*collections of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave that people currently hold about their job and organizations*” (George & Jones, 2012 dalam Kaswan, 2015). Pada dasarnya sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini

mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai atau tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsikan dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Nilai adalah prinsip-prinsip yang dijalankan seseorang setiap hari dan hal ini mendefinisikan apa yang dipercayai serta bagaimana dia menjalani hidup. Nilai adalah moral dan dasar perilaku yang ditetapkan seseorang untuk diri sendiri, kebanyakan mencakup konsep-konsep universal seperti kebenaran, kejujuran, ketidakberpihakan, kepedulian, keadilan, kehormatan, dan lain-lain.

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah individu melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket dan tes yang menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subyek penelitian atau responden. Kedalaman pengetahuan yang ingin diketahui atau diukur dapat disesuaikan dengan tingkat pengetahuan (Notoadmojo, 2003). Kurangnya pengetahuan seperti tidak cukupnya informasi yang diterima, tidak dapat dimengerti, tidak tahu kebutuhannya, tidak dapat mengambil keputusan, serta tidak berpengalaman adalah alasan atau penyebab seseorang melakukan perilaku tidak aman. Untuk melakukan perilaku kerja tidak aman, tidak cukup bila hanya mengetahui prosedur kerja maupun bahaya yang mereka hadapi. Perilaku kerja aman akan muncul pada saat pekerja ini sudah sampai pada tahap memahami manfaat dari berperilaku kerja aman kemudian menerapkannya dalam pola kerja sehari-hari (Pratiwi, 2009).

2.3.5.2. Dimensi Perilaku (*Safety Behaviour Dimension*)

Selama bertahun-tahun para profesional keselamatan telah menyadari bahwa sebagian besar kecelakaan di tempat kerja dipicu oleh perilaku tidak aman, dan

bahwa kendali mereka adalah salah satu kunci keberhasilan pencegahan kecelakaan. Namun, banyak organisasi, bahkan perusahaan-perusahaan dengan tingkat kecelakaan rendah telah frustrasi oleh ketidakmampuan mereka untuk mengendalikan tindakan yang tidak aman. Pendekatan tradisional cenderung berfokus pada peningkatan kesadaran keselamatan karyawan melalui kampanye publisitas, pelatihan keselamatan, atau tindakan disiplin dalam upaya mengubah perilaku dan sikap. Meskipun masing-masing pendekatan ini memiliki tempatnya, mereka tidak dengan sendirinya merupakan metode yang efisien untuk mengelola perubahan baik dalam perilaku atau perilaku yang tidak aman.

a. Definisi Perilaku

Perilaku diartikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. Perilaku manusia merupakan segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Marliani, 2015). Perilaku merupakan suatu respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subjek yang berbentuk dua macam, yaitu:

- Bentuk pasif; yaitu respon yang terjadi di dalam diri manusia dan secara tidak langsung dapat dilihat, seperti berpikir, sikap batin dan persepsi.
- Bentuk aktif; yaitu respon yang secara perilaku dapat diobservasi secara langsung, misalnya berjalan, menulis, menyapu, dll.

Beberapa aspek mendasar dalam perbedaan perilaku manusia adalah sebagai berikut:

- Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya yang tidak sama.

Terbentuknya kecerdasan manusia dijelaskan secara beragam, ada yang beranggapan kecerdasan merupakan bawaan sejak lahir, ada juga yang berasumsi karena faktor pendidikan dan pengalaman. Perbedaan kemampuan ini dapat memberikan prediksi tentang pelaksanaan dan hasil kerja seseorang di tempat kerja. Dengan memahami kemampuan seseorang kita dapat memahami perilaku seseorang.

- Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Pemahaman terhadap perbedaan kebutuhan sangat diperlukan dalam memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi pada tujuan dalam kerja sama organisasi, serta membantu memahami bahwa hasil kerja seseorang berkaitan dengan konsep motivasi yang dimilikinya.

- Berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang cara bertindak.

Adanya orientasi tertentu di masa depan membuat setiap individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya dengan menciptakan berbagai alternatif tindakan dimana individu mendapat kesempatan untuk membuat pilihan mengenai perilakunya sesuai dengan tujuan atau sasaran. Individu merasa yakin bahwa pilihannya tersebut bisa mewujudkan tujuan yang diharapkan.

2.3.5.3. Dimensi Organisasi (*Safety Management System*)

Sistem manajemen keselamatan adalah mekanisme organisasi terintegrasi yang dirancang untuk mengendalikan risiko kesehatan dan keselamatan, kinerja kesehatan dan keselamatan yang sedang berlangsung dan di masa depan, dan kepatuhan terhadap undang-undang. Pada prinsipnya, sistem manajemen keselamatan yang baik mencerminkan bahwa untuk sistem manajemen kualitas, dalam hal itu harus menjadi prosedur terpusat. Sistem yang terintegrasi dan kohesif yang memberikan konsistensi dan harmonisasi

internal. Pengembangan sistem semacam itu harus dilihat sebagai cara praktis untuk menciptakan kesadaran, pemahaman, motivasi, dan komitmen semua personel, sambil juga mengoptimalkan kinerja kesehatan dan keselamatan organisasi. Dengan cara ini keselamatan menjadi tanggung jawab semua orang. Namun demikian, karena manajemen keselamatan tergantung pada banyak kegiatan organisasi, difusi tanggung jawab ini membutuhkan setiap kegiatan untuk ditinjau dan diintegrasikan ke dalam proses holistik.

a. Definisi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan sistem dokumentasi formal bagi pengendalian potensi sumber bahaya yang beresiko menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. SMK3 seharusnya dikelola lebih efektif dibandingkan bidang operasional lainnya atau bidang produksi, meskipun yang tertulis akan sangat berbeda dengan praktik sehari-hari (Kennedy & Kirwan, 1998 dalam Sholihah & Kuncoro, 2014). Budaya dan iklim keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi tingkat efektivitas pelaksanaan SMK3, baik dari sisi sumber daya maupun secara praktis.

SMK3 secara normatif sebagaimana terdapat dalam PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan efektif (Sucipto, 2014). Penerapan SMK3 mempunyai banyak manfaat antara lain:

- Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
- Mengurangi kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja
- Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja
- Meningkatkan *image market* terhadap perusahaan
- Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan
- Perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik, sehingga membuat umur pakai alat semakin lama.

b. Kebijakan SMK3

Langkah awal untuk mengimplementasikan SMK3 adalah dengan menunjukkan komitmen serta kebijakan yaitu suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan atau operasional (Sucipto, 2014).

Kebijakan K3 dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebar luaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan K3 bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3.

Referensi hukum mengenai kebijakan K3 antara lain:

- a) UU Ketenagakerjaan NO. 13 tahun 2003, Pasal L. 86-87
- b) PP Tentang Penerapan SMK3 NO. 50 tahun 2012
- c) Permenaker No. Per.05/Men/1996

d) Permenakertrans No. Per.18/Men/XI/2008, Pasal 2 (1).

Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3 pengusaha/pengurus tempat kerja harus menetapkan kebijakan K3 serta menunjukkan komitmen terhadap K3 dengan:

- a) Mewujudkan organisasi K3
- b) Menyediakan anggaran K3
- c) Menyediakan tenaga kerja (SDM) di bidang K3
- d) Melakukan koordinasi terhadap perencanaan K3
- e) Melakukan penilaian kerja
- f) Melakukan tindak lanjut pelaksanaan K3
- g) Menerapkan kebijakan K3 secara efektif

c. Peraturan, Standar dan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara umum kewajiban manajemen dalam peraturan keselamatan kerja dapat dirangkum sebagai berikut:

- Manajemen harus memiliki peraturan yang memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- Manajemen harus memastikan bahwa setiap pekerjaannya memahami peraturan tersebut.
- Manajemen harus memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan secara objektif dan konsisten.

d. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (ADP)

Suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus diketahui oleh setiap perusahaan. Salah satu aturan yang ada di perusahaan adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). Pada penggunaan APD harus

dipertimbangkan berbagai hal, seperti pemilihan dan penetapan jenis pelindung diri, standarisasi, pelatihan cara pemakaian dan perawatan APD, efektivitas penggunaan, pengawasan pemakaian, pemeliharaan dan penyimpanan (Suma'mur, 1996).

e. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan merupakan cara untuk mendorong semangat seseorang untuk melaksanakan tugas dalam artian luas. Maksud dari pengawasan adalah lapisan pengawas dalam organisasi manajemen atau kepala dari organisasi yang ada di lapis bawah (Pratiwi, 2009). Pengawasan dapat digunakan untuk menggantikan peran pertemuan seperti *safety meeting* dan dapat lebih mengontrol apakah pekerja mengikuti seluruh hal yang telah dibahas dalam *safety meeting*. Dengan melaksanakan pengawasan oleh pengawas, hal ini berarti juga telah memberi kesempatan untuk:

- Lebih dapat menekankan pada aspek keselamatan kerja
- Membangun kesadaran atau budaya keselamatan kerja
- Meningkatkan hubungan di antara pengawas dan pekerja

2.3.6. Identifikasi Variabel Penelitian

2.3.6.1. Variable Iklim Keselamatan

Pada penelitian ini iklim keselamatan akan menggunakan dimensi iklim keselamatan yang diadopsi dari konsep yang ada pada *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model*, yaitu pada dimensi personal. Pada model ini, dimensi personal adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan (K3) dalam suatu organisasi.

Table 2.1 *Variabel Safety Climate*

Kode	Pertanyaan	Jawaban				
		Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
A1	Pekerja bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan yang tinggi.					
A2	Pekerja memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas.					
A3	Pekerja diberikan kesempatan bebas dan terbuka tentang keselamatan kerja.					
A4	Pekerja menganggap bahwa pelatihan keselamatan merupakan hal yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan.					
A5	Pekerja menganggap kecelakaan yang ringan sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari-hari.					
A6	Pekerja menganggap bahwa risiko dari bahaya sebagai hal					

	yang tidak dapat dihindari dalam bekerja					
A7	Pekerja belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan.					
A8	Pekerja tetap mengutamakan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat.					
A9	Pekerja peduli <i>safety</i> memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan.					
A10	Pekerja akan mempertimbangkan dengan serius saran dan pendapat orang lain yang berkaitan dengan keselamatan.					

2.3.6.2. Variable *Safety Behaviour*

Dalam penelitian ini variable *Safety Behaviour* mengacu pada konsep dari *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model*, yang menyatakan kecelakaan kerja juga dapat terjadi akibat perilaku tidak aman (*Unsafe behavior*) yang ditunjukkan pekerja saat melakukan tugasnya. Adapun variable *safety Behaviour* yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 Variabel *Safety Behaviour*

Kode	Pertanyaan	Jawaban				
		Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
B1	Pekerja menjaga kesadaran <i>Safety</i> di tempat kerja.					
B2	Pekerja mematuhi prosedur standar operasi kerja (SOP).					
B3	Pekerja memakai alat pelindung diri di tempat kerja yang sebagaimana mestinya.					
B4	Pekerja mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan keselamatan kerja.					
B5	Dalam melakukan pekerjaan, posisi tubuh dan anggota tubuh pekerja berada dalam posisi yang tepat.					
B6	Pekerja menggunakan APD yang tidak sesuai/rusak.					
B7	Pekerja tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja					

B8	Pekerja tidak mengabaikan <i>Safety</i> , bahkan dalam keadaan terburu-buru.					
B9	Pekerja mengikuti pelatihan keselamatan kerja yang diadakan perusahaan.					

2.3.6.3. Variabel *Safety Management System*

Pada penelitian ini variable *Safety Management System* membahas mengenai aspek organisasi berdasarkan konsep dari *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model* yaitu mengenai *situasional aspects* dan *what organizational has*. Adapun variable *Safety Management System* yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.3 variabel *Safety Management System*

Kode	Pertanyaan	Jawaban				
		Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
C1	Manajemen tidak menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan.					
C2	Manajemen mentoleransi pekerja disini melakukan tindakan yang berbahaya ketika jadwal kerja sedang padat.					
C3	Manajemen kurang mampu menangani masalah					

	keselamatan dengan cara yang benar.					
C4	Manajemen berusaha untuk mendesain kegiatan <i>safety</i> rutin yang berguna dan terlaksana dengan benar.					
C5	Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan.					
C6	Manajemen tidak mempertimbangkan saran dari pekerja yang berkaitan dengan keselamatan.					
C7	Manajemen mengumpulkan informasi yang tidak akurat dalam investigasi kecelakaan.					
C8	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan.					
C9	Manajemen menjamin masalah keselamatan yang ditemukan ketika pemeriksaan/evaluasi keselamatan ditangani dengan segera.					

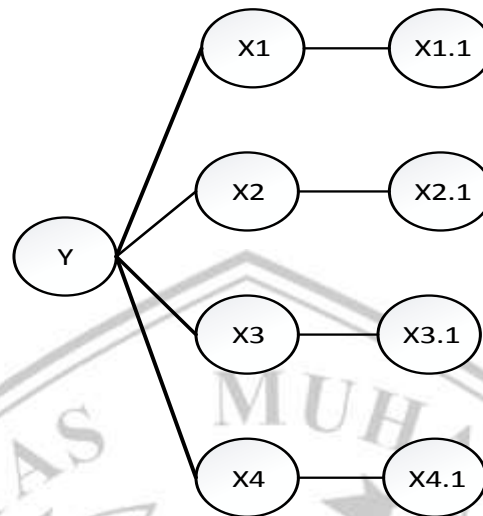
C10	Manajemen mendorong pekerja di sini untuk ikut berperan serta dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keselamatan mereka.					
-----	---	--	--	--	--	--

2.4. Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA (Confirmatory Factor Analysis) adalah untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai uni-dimensionalitas atau apakah indikator-indikator pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2013). *CFA* merupakan metode analisis factor yang digunakan ketika peneliti telah memiliki pengetahuan mengenai struktur suatu faktor laten (Laili & Otok, 2014). Struktur didapatkan melalui kajian teoritis, hasil penelitian mengenai hubungan antara variable yang diobservasi dengan variable laten. *CFA* dibedakan menjadi 2, yaitu sebagai berikut :

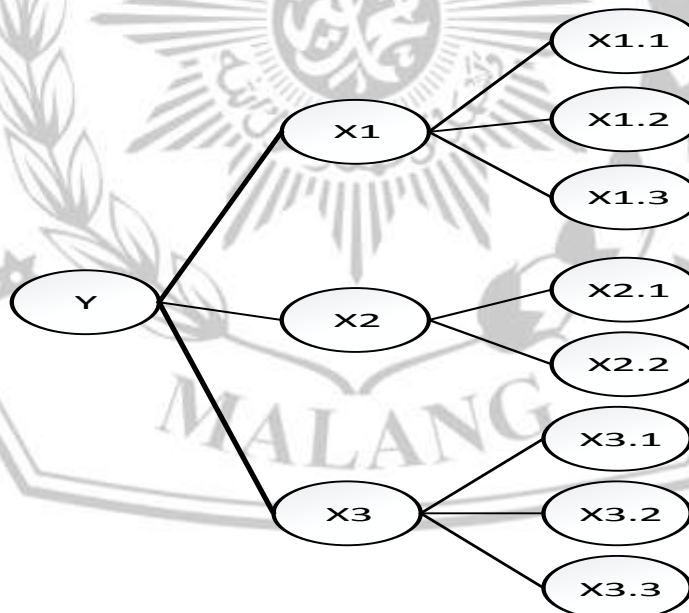
1. *Confirmatory Factor Analysis (CFA) First Order*

CFA First Order mengukur variable laten berdasarkan indikator yang dapat diukur secara langsung (Laili & Otok, 2014). Indikator yang digunakan untuk pengukuran hanya ada 1.



Gambar 2.3 bagan CFA *First Order*.

2. *Confirmatory Factor Analysis (CFA) Second Order* merupakan bentuk pemodelan yang terdiri dari 2 faktor yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama sebagai indikator-indikator dari sebuah variabel laten tingkat kedua (Dewi, Rahmawati, & Mukid, 2015).



Gambar 2.4 bagan CFA *Second Order*.